

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU
TAMAN KANAK-KANAK DI KECAMATAN GALUR

SARTANA
sartanaajgj@gmail.com

PSIKOLOGI SEKOLAH
MAGISTER PSIKOLOGI PASCASARJANA
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN
YOGYAKARTA
2019

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru taman kanak-kanak di kecamatan Galur Kabupaten Kulon Progo. Penelitian ini mengambil lokasi di Ikatan Guru Taman kanak-kanak Indonesia (IGTKI) kecamatan Galur dengan jumlah populasi 85. Metode pengumpulan data menggunakan skala kinerja guru, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan kinerja guru dengan F sebesar 44,962 dan $p = 0,00$ ($p < 0,05$). Kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru nilai t sebesar 3,273 dengan $p = 0,02$ ($p < 0,05$). Budaya organisasi dengan kinerja guru nilai t sebesar 4,004 dan $p = 0,00$ ($p < 0,05$). Dari analisis ini diperoleh hasil Adjusted R Square sebesar 0,523 (52,3%). Budaya organisasi merupakan variabel yang memberikan kontribusi terbesar dengan kinerja guru dengan koefisien 0,292 dengan kata lain sumbangan efektifnya sebesar 29,2%, diikuti oleh Kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru sebesar 0,231 (23,1%). Sumbangan efektif kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru sebesar 52,3%, sedangkan 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa ada peran positif kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan kinerja guru, semakin tinggi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja guru, dan semakin rendah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi maka semakin rendah pula kinerja guru.

Kata kunci : kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kinerja guru.

Pendahuluan

Pendidikan merupakan pondasi kehidupan bernegara. Pendidikan memiliki peran kunci strategis dalam memajukan sebuah bangsa. Kualitas mutu pendidikan di Indonesia hingga kini belum menunjukkan adanya peningkatan. Guna mewujudkan tujuan pendidikan tersebut ada faktor dominan yang akan menentukan keberhasilan pendidikan yaitu hadirnya sosok guru profesional yang merupakan salah satu komponen penting dalam pendidikan utamanya dalam proses interaksi belajar mengajar. Hal ini mengisyaratkan bahwa guru profesional harus memiliki dasar kompetensi sebagai bentuk wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugas – tugasnya. Kompetensi guru merupakan hasil penggabungan dari kemampuan-kemampuan yang berupa seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas keprofesionalnya.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki guru antara lain kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Profesional, dan Sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Guru yang memiliki kinerja yang baik diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Kinerja atau profesionalisme guru sebagai ujung tombak di dalam implementasi kurikulum di kelas yang perlu mendapat perhatian (Depdiknas, 2005).

Masalah kinerja guru yang masih rendah dirasakan oleh anak didik dan wali murid. Berbagai upaya yang telah dilakukan pemerintah seperti diklat, penyegaran kurikulum dan berbagai bimtek pembelajaran. Namun upaya tersebut belum menunjukkan adanya peningkatan dalam pembelajaran, saat ini kinerja guru sorotan semua pihak. Kinerja guru disekolah dilihat dari perilaku guru dalam

melaksanakan tugas pekerjaan sebagai guru pekerjaan keguruan yaitu mengajar, kinerja guru berkaitan erat dengan apa yang dilakukan didalam kelas dan bagaimana hal itu berpengaruh terhadap pembelajaran. Kinerja guru merupakan seluruh usaha guru untuk mengantarkan dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut Rachmawati dan Daryanto (2013) dalam proses pembelajaran, guru mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing dan memberi fasilitas belajar bagi anak didik untuk mencapai tujuan pendidikan.

Guru mempunyai tanggung jawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi dalam kelas untuk membantu proses perkembangan anak didik. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di TK Kecamatan Galur ditemukan beberapa guru yang kinerja guru kurang baik dan 4 dirasakan masih belum maksimal. Hal ini di sebabkan karena kurangnya hubungan atau pendekatan kepala sekolah kepada bawahan, sehingga guru merasa kurang di perhatikan kebutuhannya dan kurangnya semangat dalam kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Hal tersebut terlihat dalam realitas sehari-hari masih ditemukan adanya gejalagejala antara lain: 1) pembuatan perencanaan pembelajaran belum optimal, 2) kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang variatif, 3) masih banyaknya anak yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan oleh guru sehingga mereka tidak menyerap pelajaran yang didapat, 4) adanya guru yang sering telat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Banyak guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya belum dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan kearah yang lebih baik, hal ini terlihat masih banyak guru yang kurang memberikan perhatian pada anak didik, memiliki program pembe lajaran namun tidak lengkap dan cara mengerjakannya pun masih banyak yang salah.

Menurut Rachmawati dan Daryanto (2013) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Menurut Mulyasa (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Menurut Prawirasentono (1999): “Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”. Menurut Gibson (2006) mendefinisikan istilah kinerja sebagai tingkat keberhasilan yang dinyatakan dengan fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Menurut Supardi (2013) kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata performance. 13

Menurut J. Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, Simanjuntak menegaskan bahwa kinerja adalah sesuatu yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karena setiap individu atau organisasi tentu saja memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut itulah merupakan kinerja. Menurut Sutarto (2010) Kinerja diartikan sebagai usaha karyawan untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang ditampakkan secara kuantitas maupun kualitas. Menurut Dessler (2007)

menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja actual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja. Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dalam rangka upaya mencapai hasil kerja atau tujuan pendidikan.

Menurut Martinis dan Yamin (2006) secara teoritis ada tiga kelompok faktor yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu: faktor individu, faktor organisasi dan faktor psikologis. Ketiga kelompok faktor tersebut memengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja personel.

Uraian ke tiga faktor tersebut adalah:

a) Faktor individu.

Faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu. Faktor demografis mempunyai efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu.

b) Faktor psikologis.

Faktor psikologik terdiri dari sub-variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Faktor ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit untuk diukur, juga menyatakan sukar mencapai kesepakatan tentang pengertian dari variabel tersebut, karena seorang individu masuk dan bergabung dalam organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang budaya dan keterampilan berbeda satu dengan yang lainnya.

c) Faktor organisasi

Faktor organisasi mempunyai efek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Faktor organisasi digolongkan dalam sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Metode penelitian

Dalam penelitian ini memuat tiga variabel penelitian, yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun variabel-variabel tersebut adalah :

1. Variabel Bebas (X1) : Kepemimpinan Transformasional (X2) : Budaya organisasi
2. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Guru

Metode Pengumpulan data adalah suatu cara yang dipakai oleh peneliti untuk memperoleh data yang diselidiki. Pengambilan data dalam penelitian ilmiah bermaksud memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan reliable (Hadi 2001).

Hasil dan Pembahasan

Menurut Mulyasa (2005) terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dan Kelompok kerja guru (KKG), (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan”.

Menurut Timpe (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Faktor lingkungan atau iklim kerja. Seperangkat sifat-sifat lingkungan kerja yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh karyawan serta mempunyai pengaruh besar terhadap perilaku mereka dalam pekerjaan.

- b. Faktor motivasi kerja. Sejumlah kekuatan atau energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku kerja yang mengarah kepada pencapaian organisasi.
- c. Faktor perilaku manajemen. Tindakan seseorang untuk mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien
- d. Faktor kepemimpinan. Suatu aktivitas kepemimpinan yang mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama.
- e. Faktor sikap rekan kerja. Hubungan yang baik antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya dan saling menghargai untuk mencapai tujuan tertentu dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Yukl (2017) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Rivai (2004) kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut Daryanto (2011) kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang mengandung pengertian mengarahkan, membina, atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja yang dipimpin.

Menurut Sutanto (2016) Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat atau bagi seluruh untuk mencapai performa yang semakin tinggi. Menurut Aan Komariyah dan Cepi Triatna (2006) Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan

untuk saat ini tapi dimasa datang. Oleh karena itu pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pemimpin yang visioner. Seorang pemimpin transformasional memandang nilai-nilai organisasi sebagai nilai-nilai luhur yang dirancang dan ditetapkan oleh seluruh staf sehingga para staf mempunyai rasa memiliki dan komitmen dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan, berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi serta mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat atau bagi seluruh untuk mencapai performa yang semakin tinggi.

Penutup

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru secara bersama-sama.
2. Ada hubungan yang positif signifikan antara Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Semakin tinggi Kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kinerja guru, dan semakin rendah Kepemimpinan transformasional maka semakin rendah pula kinerja guru.
3. Ada hubungan yang positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja guru, dan semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah pula kinerja guru.
4. Sumbangan yang menunjukkan hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 52,3%, dan 47,7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. Hubungan secara parsial dari variabel Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan variable memberikan kontribusi terbesar (29,2 %), kemudian diikuti oleh Kepemimpinan transformasional (23,1%).

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2002). Prosedur penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2013). Reliabilitas dan validasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bass, Bernard, M. (2012). Transformational leadership second edition. Mahwah. New Jersey. London : Lawrence Erlbaum Associates publishers.
- Carudin. (2011). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru. Jurnal Pendidikan, 2(1), 229-245.
- Danim, S. (2002).Kepemimpinan pendidikan. Bandung: CV Alfa Beta.
- Daryanto& Rachmawati, T. (2013). Penilaian kinerja profesi guru dan angka kreditnya. Yogyakarta: Gava Media.
- Daryanto. (2011). Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran. Yogyakarta: Gava Media.
- Depdiknas. (2005). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia no 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan. Jakarta: Depdiknas.
- Dessler, G. (2007). Manajemen personalia. Edisi Ketiga. Jakarta : Erlangga.
- Erlinawati. (2015). Pengaruh gaya budaya organisasional dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMP N 1 Slahung, Ponorogo. Thesis (tidak diterbitkan). Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Gibson, dkk. (2006). Organisasi : Perilaku, struktur, proses, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, S. (2001). Statistik II. Yogyakarta: Yayasan penerbitan psikologi universitas gajah mada.
- Inayatillah, S. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di MA Miftahul Huda dan MA Fathan Mubina. Jurnal Manajemen Pendidikan, 5 (1), 23-31.
- Juwita, M. (2016). Pengaruh budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi terhadap kinerja guru SMP N 03 Mukomuko. Thesis (tidak diterbitkan). Jakarta: Universitas terbuka. 70
- Kreitner, R. Kinicki, A. (2005). Organizational behavior (Terjemahan) Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.

- Komariah, A. dan Triatna, C. (2006). Visionary leadership menuju sekolah efektif. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kotter, J. and Heskett, L. (1992). Corporate culture and performance. New York: The Free Press. A Division of Mac Millan Inc.
- Luthans, Fred. (1995). Perlaku organisasi. ANDI. Yogyakarta.
- Mangkunegara. (2005). Evaluasi kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawiro, S. (2007). Manajemen mutu sumber daya manusia. Bogor: Galia Indonesia.
- Martinis, Y & Maisah (2006). Profesionalisasi guru dan implementasi kurikulum berbasis kompetensi. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Moeljono, D. (2005). Budaya organisasi dalam tantangan. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Mulyasa, E. (2005). Manajemen berbasis sekolah. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nuraisyah, S. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja guru terhadap guru pada SMP Negeri Dikecamatan Pandan Tapanuli Tengah Sumatera Utara. Jurnal Bisnis dan Manajemen Ekskutif, 1(1), 1-13.
- Prawirosentono, S (1999). Kebijakan kinerja karyawan. Yogyakarta: Bpff.
- Rivai, V. (2007). Kepemimpinan dan perilaku organisasi, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. & Judge. (2007). Perilaku organisasi. Penerjemah (Diana Angelica). Jakarta : Salemba Empat.
- Simanjuntak & Payaman, J. (2005). Manajemen dan evaluasi kinerja. Jakarta: FEUI.
- Snell, S.A. dan Bateman, T.S. (2008). Manajemen, Edisi 7: Kepemimpinan dan kolaborasi dalam dunia yang kompetitif buku 1 (Penerjemah: Criswan Sungkono dan Ali Akbar Yulianto). Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2003). Metode kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfa Beta.
- Sutarto, W. (2010). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Suyatminah. (2014). Peran kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru TK PNS Se-Kecamatan Bantul. Thesis (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Timpe, D. (2011). Seri manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Yulk, G. (2017). Kepemimpinan dalam organisasi. Jakarta: PT Indeks.
- Yamin, M. (2006). Standarisasi kinerja guru, Jakarta: Gaung Persada Press.

Zakharia, F. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Yadika 3 Tangerang. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, 3, (1), 1-7.